

ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN SIPIL TINGKAT LOKAL DALAM PEREKRUTAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (STUDI KASUS PENGELOLAAN SISTEM REKRUITMEN CPNS KABUPATEN BADUNG TAHUN 2012)

I Gede Made Pastikas Semara Putra, Tedi Erviantono, Ni Wayan Supriliyani

**Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Udayana**

Email:pastikas@yahoo.com, tedierviantono@fisip.unud.ac.id, prily@fisip.unud.ac.id

ABSTRACT

The problem about officialdom in Indonesia is endless. many problems that occur in it starts from the smallest to the covers broad aspects. In November 2012, in Indonesia, news emerged that became one of the topic. That is about it was found indication of irregularities in the recruitment process of employees that occurred in Badung regency.

Problems that arise when it is the difference in the results of tests conducted CPNS in Badung district in 2012 between results of the Regional Employment Board, Education and Training (BKD-DIKLAT) in Badung regency with results published online by the Ministry of Administrative Reform state reforms (Kemenpan-RB). From that problem, the fact is in 2012 when we talk about mechanism of recruitment and job description of the government about that thing was manage in rules of Kepala Badan Kepegawaian Negara number 9 in 2012.

Keyword : Recruitment System , CPNS Test

1. PENDAHULUAN

Sistem dalam administrasi kepegawaian sipil di Indonesia seakan tidak pernah luput dari polemik – polemik dan kendala dalam perjalanannya sehingga tak jarang menjadi pemicu dari persoalan – persoalan. Fenomena tersebut tidak hanya terjadi di kota – kota besar dimana memang proses pemerintahan yang di jalankan sangatlah kompleks, tetapi daerah – daerah pun tidak luput dari hal – hal tersebut.

Kasus yang sempat menjadi buah bibir di Indonesia mengenai kisruh administrasi kepegawaian sipil daerah yang terjadi di Kabupaten Badung adalah adanya perbedaan hasil pengumuman CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) yang di terbitkan oleh Kemen PAN – RB pada tanggal 19 september 2012 pada situs resmi dengan hasil yang diumumkan oleh BKD (Badan Kepegawaian Daerah) Kabupaten Badung yang diterbitkan pada tanggal 12 november 2012 lalu. Terdapat 91 nama pemohon yang berbeda dalam ke dua hasil pengumuman tersebut.

Banyak dugaan yang muncul saat kasus ini mulai bergulir dan naik ke permukaan dikarenakan adanya pengaduan langsung dari pemohon yang merasa dirugikan ke Ombudsman Provinsi Bali. Adanya jeda waktu yang cukup lama pada saat penyerahan dokumen hasil seleksi CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) di BPPT (Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi) sampai dengan saat pengumuman hasil pada tanggal 12 november 2012 menimbulkan anggapan adanya penyimpangan di dalam tubuh BKD (Badan Kepegawaian Daerah) Kabupaten Badung dimana disisi lain dalam keseluruhan proses dalam rekrutmen tersebut telah di ataur dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012.

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan yang dibahas tentang bagaimana sebenarnya mekanisme yang terjadi berkaitan dengan perekrutan CPNS di Kabupaten Badung yang dijalankan oleh BKD-DIKLAT Kabupaten Badung dan juga tugas dan fungsi dari badan tersebut?

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Administrtasi Kepegawaian

Pada umumnya Administrasi Kepegawaian mempunyai sasaran yang sama yaitu motivasi dan produktivitas sebuah kerja maksimum dari anggota organisasi yang sekaligus juga berarti mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan itu sendiri dengan baik.

Administrasi kepegawaian berkaitan dengan penggunaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam kegiatan belajar ini telah dikemukakan beberapa pendapat para ahli tentang pengertian, ruang lingkup, dan fungsi/aktivitas kepegawaian.

2.2 Rekrutmen

Adi Mardianto (2012:10) mengemukakan bahwa "rekrut (*recruitment*)" merupakan suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi ataupun perusahaan.

Menurut Andrew F. Sikula dalam Melayu Hasibuan (2003:56) terdapat dua jenis sistem seleksi yaitu:

1) Sistem *Successive-Hurdles*

Merupakan sistem rekrutmen yang dilaksanakan berdasarkan urutan testing, yakni jika pelamar tidak lulus pada suatu testing, ia tidak boleh mengikuti tes berikutnya dan pelamar tersebut dinyatakan gugur.

Kebaikan sistem ini adalah efisiensi biaya dan waktu rekrutmen, terutama jika jumlah calon karyawan sangat banyak. Sedangkan kekurangannya adalah perusahaan tidak dapat mengetahui informasi kemampuan calon karyawan secara keseluruhan sehingga ada kemungkinan mendapatkan calon karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2) Sistem *Compensatory-Approach*

Merupakan sistem rekrutmen yang dilakukan dengan cara si pelamar mengikuti seluruh tes, kemudian dihitung nilai rata – rata tes apakah mencapai standar dinyatakan lulus rekrutmen, sedangkan pelamar yang tidak mencapai standar dinyatakan gugur atau tidak diterima.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode kualitatif. Lokasi penelitian dapat diartikan sebagai keseluruhan ruang dimana fenomena ditangkap. Dalam hal ini, peneliti mengambil

lokasi penelitian di Kabupaten Badung. Alasan pengambilan lokasi ini adalah karena dimana mengingat Kabupaten Badung adalah kabupaten yang memiliki PAD (Pendapatan Asli Daerah) tertinggi di Provinsi Bali dan memiliki Rasio Belanja Modal terbesar di Provinsi Bali dibandingkan dengan kabupaten/ kota lain di Bali yaitu sebesar 1.406.259.505.048.01 (sumber dari Badung dalam angka tahun 2013) dan dimana permasalahan yang mengenai proses perekrutan CPNS yang menjadi salah satu pokok penelitian terjadi di BKD (Badan Kepegawaian Daerah) Kabupaten Badung.

Waktu yang digunakan/ dibutuhkan peneliti untuk melakukan penelitian ini adalah 5 bulan dimulai dari bulan Juli 2014 – Oktober 2014.

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki 2 hal yang dijadikan sebagai unit analisis yaitu Unit Analisis Berupa Organisasi. Yang menjadi unit analisis organisasi dalam penelitian ini adalah Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Badung dimana hal tersebut menjadi lokasi penelitian dan proses administrasi kepegawaian di lingkungan daerah kabupaten Badung terjadi disana.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan informan:

- 1) Kepala Badan Kepegawaian Daerah Badung dimana beliau adalah orang yang mengetahui dan mengetahui seluk beluk proses yang terjadi dalam objek yang sedang diteliti oleh peneliti.
- 2) Kepala Bidang Data Di BKD Kabupaten Badung karena di bidang ini lah yang membidangi soal pengurusan mulai dari perekrutan pegawai yang terjadi di Kabupaten Badung.
- 3) Ombudsman Provinsi Bali.
- 4) Peserta dari tes CPNS Tahun 2012 di Kabupaten Badung.

4. PEMBAHASAN

Sedangkan Adi Mardianto (2012:10) "rekrut (*recruitment*)" merupakan suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi ataupun perusahaan.

Rekrutmen merupakan proses dimana lembaga yang berkepentingan untuk memilih dan menentukan orang ataupun calon karyawan yang tepat untuk mengerjakan pekerjaan ataupun menempati posisi yang dibutuhkan oleh lembaga terkait. Pengadaan CPNS adalah proses kegiatan pengisian formasi yang lowong dimulai dari

perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyarangan, penetapan kelulusan, permintaan Nomor Indentitas Pegawai Negeri Sipil (NIP) sampai dengan pengangkatan menjadi CPNS. Dalam BKD-DIKLAT Kabupaten Badung proses rekrutmen CPNS yang dilaksanakan pada tahun 2012 mengacu kepada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor. 9 Tahun 2012 mengenai pedoman pelaksanaan pengadaan calon pegawai negeri sipil.

Dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012 memuat rentetan sistemnya secara terstruktur berdasarkan regulasi yang sudah menjadi ketetapan nasional. Dalam regulasi tersebut memuat beberapa pokok yang menjadi dasar dari pelaksanaan tes CPNS.

prinsip – prinsip yang menjadi landasan dasar dari pelaksanaannya. Objektif, transparan, kompetitif, akuntabel, bebas korupsi, tidak diskriminatif, tidak dipungut biaya, efektif dan juga efisien. Penyiapan dan pengolahan materi ujian dilakukan oleh Konsorsium Perguruan Tinggi Negeri atau dapat menggunakan Computer Assisted Test (CAT) apabila infrastruktur, sarana, dan prasarana telah siap dan tersedia. Pengolahan hasil ujian dilakukan dengan sistem komputerisasi.

Hasil dari tes CPNS pertama dikirim oleh tim pelaksana instansi sesaat setelah tes terselesaikan dengan demikian hasil yang didapatkan diserahkan langsung ke pemerintah pusat atau Kemen PAN – RB untuk di priksa melalui konsorsium yang telah di tunjuk.

Pada saat tes tersebut pengumuman resmi dilakukan serentak melalui *website* dari Kemen PAN – RB pada tanggal 21 September 2012 dimana setiap peserta yang mengikuti tes dapat melihat secara langsung hasil dari tes yang telah dijalankan sebelumnya dengan kata lain hal ini sesuai dengan prinsip dari pengadaan tes CPNS itu sendiri yang objektif, transparan, kompetitif, akuntabel, bebas korupsi, tidak diskriminatif, tidak dipungut biaya, efektif dan juga efisien.

Berkenaan dengan permasalahan yang terjadi mengenai proses rekrutmen pada tahun 2012, tidak bisa kita pungkiri bahwa Kabupaten Badung Kabupaten yang memiliki predikat kabupaten yang memiliki aset terbanyak dengan PAD (Pendapatan Asli Daerah) mencapai 1.406.259.505.048.01 (sumber dari Badung dalam angka tahun 2013). Selain itu mungkin ini dapat dikatakan menjadi salah satu prestasi dimana dari 33

pemerintahan provinsi, 30 pemkot dan 35 Kabupaten, dalam pencairan wacana reformasi birokrasi, Kabupaten Badung menjadi salah satu daerah yang Pemerintahannya dijasikan *pilot project* dalam penerapan reformasi birokrasi.

Data – data mengenai keunggulan tersebut dan apa yang telah ditentukan dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor. 9 Tahun 2012 menjadi sangat kontradiktif dan sangat berbeda dengan apa yang terjadi dalam tahap implementasinya. Perbedaan yang terjadi mengenai pengumuman peserta yang lulus tes CPNS versi BKD Diklat Kabupaten Badung dengan pengumuman resmi yang dirilis secara online oleh Kepmen PAN-RB menjadi faktor dari pemicu permasalahan tersebut. Terkuaknya fakta mengenai permasalahan tersebut menimbulkan banyak tanda tanya terhadap bagaimana Pemerintahan Kabupaten Badung dalam hal ini adalah BKD-DIKLAT mengimplementasikan peraturan yang telah ditentukan.

Masalah ini sebelumnya sudah pernah diadukan ke Ombudsman Provinsi Bali dan sudah pernah di tindak lanjuti kepihak berwenang seperti Kemen PAN – RB, BKD-DIKLAT Kabupaten Badung sampai dengan DPRD Kabupaten Badung. Untuk memediasi ini sampai ke kepolisian dengan mendesak polisi untuk mengusut hal tersebut. Hal tersebut dipertegas dengan kesaksian dari Ni Nyoman Sri Widhyanti sebagai *Assisten* Ombudsman pada tanggal 13 oktober 2014.

“Jadi memang benar, jadi teman – teman bisa lihat di media pada saat pengumuman di BKD itu ada salah satu peserta yang merasa ada keanehan dengan pengumuman yang di tempel karena tidak sesuai dengan pengumuman yang ada di *online*. Pertama sih dia datang saja bertanya apa hal ini bisa di laporkan atau tidak karena sebenarnya mereka berusaha untuk mengadukannya ke *website* dari badan tersebut BKD dan kebetulan yang melapor pertama kali adalah salah satu saudara dari korban, tapi karena diumumkankannya pun bersamaan dengan adanya cuti jadi kan mereka tidak dapat informasi yang baik dan ini diumumkankannya

pada saat libur dan mepet sekali dengan pelaksanaan TKB (Tes Kompetensi Bidang). Itu kan sangat mepet karena mereka juga butuh ruang – ruang dan kemudian ada yang ke sini salah satu dan hari besoknya mungkin dia mengkoordinasikan dengan salah satu temannya. Mereka mengarah ke Ombudsman sebenarnya karena pada awalnya mereka ingin mengadu ke BKD atau menpan tetapi saat itu sedang libur akhirnya kami tetap berusaha menerima mereka walaupun libur, dan kami juga undang media atas keinginan peserta. Dari situ kita sudah bersurat untuk penundaan TKB tapi surat dari kita tidak begitu berpengaruh sehingga TKB tetap dijalankan. Setelah klarifikasi ya kita undang juga dari BKD kebetulan yang datang adalah kepala dan sekretarisnya langsung dan kita klarifikasi. Hasil dari klarifikasi tersebut mengatakan bahwa BKD hanya menggunkan hasil dari Kemen PAN – RB.

Kasus dugaan pemalsuan dokumen pengumuman hasil tes CPNS di daerah menyebabkan rombongan dari Kabupaten Badung dipanggil secara resmi ke kantor Kemen PAN – RB pada senin, 2 November 2012. Menanggapi hal tersebut Sekretaris Kemen PAN – RB Taksidik Kinato memberikan apresiasi kepada legislator Kabupaten Badung yang konsisten untuk terus mengawal penanganan kasus tersebut.

Dugaan akan adanya pemalsuan dokumen hasil dari tes CPNS tahun 2012 di Kabupaten Badung diperkuat dengan pernyataan dari Ni Nyoman Sri Widhyanti sebagai *Assisten* Ombudsman pada tanggal 13 oktober 2014.

“Kita sudah bikin materi perbedaannya hasil dari BKD Kabupaten Badung seperti ini dan Kemen PAN – RB seperti ini. Biasanya indikasinya nilai dari nama – nama yang berbeda itu di katrol jadi yang harusnya masuk berada di posisi bawah karena menggunakan perengkingan. Karena ada perbedaan

ini lalu kita klarifikasikan ke Kemen PAN – RB pusat juga. Tapi dari Badung juga mengklarifikasikan ke pusat dan DPRD pun membuat pansus khusus. Setelah itu untuk mencocokkan ada unsur pemalsuan itu tugas dari kepolisian, kita tidak bisa menginterpendensi secara pidana. Kepolisian juga mengeluarkan hasil laforensik jadi dari situ terlihat mulai dari penomorannya sudah berbeda, tanda tangannya juga memang berbeda tapi yang membuktikan siapa yang merubah itu ranah dari kepolisian.”

Untuk kasus yang terjadi telah memasuki ranah hukum sedangkan dalam bidang administrasi sudah terselesaikan dengan dikeluarkannya putusan dari Kemen PAN – RB dimana hasil yang berlaku untuk tes CPNS Kabupaten Badung tahun 2012 adalah hasil resmi yang dikeluarkan oleh Kemen PAN – RB melalui media *website* yang dapat di akses secara *online*.

Walaupun secara administrasi dapat terselesaikan munculnya kasus seperti ini seakan – akan menegaskan bahwa persoalan ini masih menyisakan kisah carut marut yang terjadi di NKRI dan hal ini merupakan kondisi yang sangat kronis mengingat birokrasi merupakan garda depan dari pelayanan publik.

5. KESIMPULAN

Melalui paparan di atas, bisa disimpulkan bahwa dalam pelaksanaannya, mekanisme dari pengadaan tes CPNS di Kabupaten Badung telah diatur dalam regulasi yang jelas yang termuat di Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012 dan apabila melihat teori dari Andrew F. Sikula maka sistem rekrutmen yang dijalankan sesuai dengan Sistem *Successive-Hurdles*. Namun munculnya kasus mengenai perbedaan hasil yang termuat dalam *website* resmi Kemen PAN – RB dengan yang di umumkan langsung oleh BKD-DIKLAT Kabupaten Badung menegaskan akan adanya indikasi penyimpangan dalam proses tersebut. Hal ini menjadi sangat menarik mengingat sistem terpusat yang sudah ditentukan oleh Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012 yang

seharusnya apabila dijalankan sesuai dengan ketentuan tidak akan menimbulkan indikasi adanya penyimpangan – penyimpangan dalam bentuk apapun mengingat selain diikat oleh peraturan yang terpusat, pengadaan ini diawasi langsung oleh pihak berwajib sekalipun dan tidak dimungkinkan adanya celah celah.

Untuk kelanjutan kasus ini publik harus bisa memilah permasalahan ini menjadi dua bagian yaitu ranah hukum dan ranah administrasi. Apabila terkait dengan ranah hukum, permasalahan ini sedang dalam proses penyidikan pihak kepolisian sedangkan secara administrasi keputusan yang dilakukan oleh Kemen PAN – RB merupakan langkah tepat dalam penyelesaian permasalahan secara administrasi sehingga yang lulus tes merupakan peserta yang benar – benar berkompeten dan memiliki keahlian dibidang yang dibutuhkan oleh Pemerintah Kabupaten Badung. Hal ini dapat berdampak kepada pencapaian tujuan pengadaan tes CPNS yang tepat sasaran sesuai dengan apa yang dibutuhkan.

Berkaca dari permasalahan ini publik, media masa serta badan – badan pengawas lainnya seperti Ombudsman harus menjadi semakin jeli terhadap kinerja yang dilaksanakan oleh pemerintah termasuk dalam proses administrasi kepegawian seperti tes pengadaan CPNS sehingga kemungkinan adanya penyimpangan dapat di minimalisir dan dapat sesuai dengan peraturan yang sudah diberlakukan dalam hal ini Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* . BPFE, Edisi Kedua, Cetakan Keesebeelas, Yogyakarta
- Hasibuan, H, Melayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara
- Mardianto, Adi. (2012). *Optimalizing Recruitment Strategy*. Jakarta: Pinasthika Publisher.

Perundang - Undangan

- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2012.

Website

- “Badung ‘Pilot project’ Reformasi Birokrasi” dalam <https://www.facebook.com/bisnisbali.com/posts/488234477915661>(diakses pada 17 September 2014).
- “DPRD Badung Minta BKN tak Terbitkan NIP CPNS” dalam <http://www.jpnn.com/read/2013/02/11/157955/DPRD-Badung-Minta-BKN-tak-Terbitkan-NIP-CPNS-> (diakses pada 17 September 2014).